

Fondation Action Durable Novatrice
12, rue des Pyramides | 75001 Paris
tél. : 09 67 02 96 21
email : contact@fondation-adn.org
site : www.fondation-adn.org

L'entreprise aux mains de la Génération Y

Les jeunes adultes de 20 à 35 ans qui sont les cadres d'aujourd'hui et les dirigeants de demain sont des « natifs numériques ». Leurs habitudes et leur comportement ont bousculé les codes sociaux et l'organisation des entreprises.

ADN a choisi de consacrer un colloque, le 23 mai 2011, à la vie de la Génération Y, en réunissant les acteurs et les experts du monde de l'entreprise, pour tirer le portrait de cette génération si particulière. Pour comprendre surtout comment l'entreprise peut lui faire la place qui lui convient et inventer avec elle son avenir et ses nouveaux modèles de développement.
Les leçons de ce colloque seront d'intérêt public.

La Génération « Y » ?

L'arrivée de la Génération Y sur le marché du travail depuis quelques années bouscule les codes et habitudes bien établis de la « Génération X » qui succédait elle-même aux baby-boomers.
Démographiquement, la Génération Y représente environ 20 % de la population française. Elle embrasse tous ceux qui sont nés entre 1978 et 1994, également appelés Millenials (« enfants du millénaire ») ou Digital Natives.

Génération Y et Internet

La première caractéristique de la Génération Y est technologique. Les outils numériques et Internet occupent sa vie quotidienne et l'emportent sur les média traditionnels.
Ses membres ont grandi avec Internet. Ils sont « interconnectés ». Lancée par Youthnet, une étude d'octobre 2009 concluait que 75 % des 16 – 24 ans estiment qu'Internet est indispensable à leur vie quotidienne. Internet est un moyen d'expression mais aussi de participation à la société. La Génération Y est principalement celle des blogueurs, qui s'expriment et s'exposent publiquement.

Génération Y et politique : le sens de l'engagement

La Génération Y constitue un paradoxe en matière d'engagement. Fortement mobilisée dans les débats sociaux qui animent la toile, elle est une génération de militants. Mais leur engagement n'est plus celui de leurs aînés. Peu politisés, ce sont des électeurs rares et discrets.

La Génération Y dans l'entreprise ?

La Génération Y constitue aujourd'hui 25 % des effectifs des entreprises et composera près de la moitié de ses effectifs en 2014. Si les entreprises ont conscience de sa spécificité et de ses nouveaux modes de travail, elles peinent ou renâclent à s'y adapter. Bien que les jeunes soient bien formés, il existe un écart entre les compétences et les affectations : la Génération Y est sous-employée.
Pourtant, les jeunes de la Génération Y sont mieux formés que les générations précédentes. L'entreprise doit accueillir cette main d'œuvre ouverte à l'international et naturellement douée pour le maniement des nouvelles technologies. Elle forme une génération flexible, capable de s'adapter facilement à un nouveau milieu ou un nouveau contexte, disposée aussi à pratiquer des horaires extensifs. Dévouée lorsque ses missions ont un sens pour elle, elle est aussi exigeante de connaissances. La formation continue est pour elle une habitude. Dès lors que le Génération Y aura le sentiment de ne plus rien apprendre il se désengagera et n'hésitera pas à quitter son emploi pour trouver mieux ailleurs.
Le travail est donc pour la Génération Y un moment de développement personnel. L'entreprise doit repenser en conséquence l'emploi comme une expérience de vie et non pas uniquement comme un lieu d'acquisition de revenus qui seront consommés ailleurs. Le jeune de la génération Y n'a aucune envie de perdre sa vie à la gagner.

L'instauration de nouveaux rapports personnels

La Génération Y a un sens de la hiérarchie différent de ses prédécesseurs et entretient un rapport complexe avec l'autorité. Le grade ou le titre n'étant pour elle en aucun cas signe de compétence, elle refuse de subir un patron qui n'aurait pas démontré son mérite. Elle communique donc de manière instantanée, sans s'encombrer des procédures, intermédiaires ou protocoles et tutoie facilement.
La Génération Y sera toujours là pour réclamer le respect de ses droits et attend ainsi une certaine transparence de l'entreprise : elle exige de travailler « avec », et non « pour » quelqu'un. Voilà qui la porte avant tout vers le travail en équipe. Le manager se voit contraint de définir clairement la finalité du travail demandé en insistant sur le sens du défi et la précision. Il doit favoriser un management interactif, de proximité et informel. ●



Liens

- Armour S., « Generation Y: they arrive at work with a new attitude », USA Today, 6 novembre 2005, **www.cabinetoffice.gov.uk/content/nick-hurd-minister-civil-society**
- Chaminade B., « Comprendre et manager la génération Y », 22 mai 2007 **http://www.journaldunet.com/management/0705/0705188-generation-y.shtml**
- Cheese P., « Netting the Net Generation », Business Week, 13 mars 2008 **http://www.businessweek.com/managing/content/mar2008/ca20080313_241443.htm?campaign_id=rss_null**
- Laidet S., « Génération Y : mode d'emploi », 20 mars 2009 **http://www.cadremploi.fr/edito/actu-et-conseils/vie-professionnelle/efficacite-professionnelle/d/1/generation-y-mode-demploi.html**
- Laidet S., « Manager les Y : les cinq commandements », 20 mars 2009 **http://www.cadremploi.fr/edito/actu-et-conseils/vie-professionnelle/efficacite-professionnelle/d/1/manager-les-y-les-cinq-commandements.html**
- Nemec-Poncik M., « Essilor accueille des jeunes pour ''enrichir sa culture'' », 23 juillet 2009 **http://www.lemondeinformatique.fr/dossiers/lire-digital-natives-ils-vont-bouleverser-l-entreprise-68-page-5.html**
- Nemec-Poncik M., « Les entreprises devront composer avec tout ce petit monde », 23 juillet 2009 **http://www.lemondeinformatique.fr/dossiers/lire-digital-natives-ils-vont-bouleverser-l-entreprise-68-page-4.html**
- Perez S. et Epelboin F., « La génération Y va tout changer », 8 septembre 2009 **http://fr.readwriteweb.com/2009/09/08/a-la-une/generation-y/**
- Etude dirigée par YouthNet, « Life Support : Young people's needs in a digital age », 14 octobre 2009 **http://www.youthnet.org/content/1/c6/06/00/73/Life%20Support%20-%20Young%20people%27s%20needs%20in%20a%20digital%20age.pdf**
- Enquête RH, « L'intégration de la génération Y en entreprise aujourd'hui : enjeux, opportunités, obstacles », zIAE Lyon, novembre 2009 **http://iae.univ-lyon3.fr/anciens/emploi-et-carrieres/l-integration-de-la-generation-y-en-entreprise-un-paysage-contraste-des-paradoxes-a-depasser--354841.kjsp**
- Livre Blanc de l'attention marketing **http://www.groupereflect.net/presse/livre_blanc/attention-marketing.html**